

ARTIGO DE INVESTIGAÇÃO (ORIGINAL)

Satisfação dos enfermeiros de reabilitação com o trabalho

Job satisfaction of rehabilitation nurses

Satisfacción laboral de los enfermeros de rehabilitación

Suéli M. Freitas¹

 <https://orcid.org/0000-0002-9549-866X>

Bruna R. Gouveia^{2,3,4}

 <https://orcid.org/0000-0001-7706-190X>

¹ Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E., Funchal, Portugal

² Escola Superior de Enfermagem de São José de Cluny, Funchal, Portugal

³ Direção Regional da Saúde, Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil, Funchal, Portugal

⁴ Interactive Technologies Institute (ITI – LARSyS), Funchal, Portugal

Resumo

Enquadramento: A satisfação dos enfermeiros de reabilitação com o trabalho contribui para o desempenho individual, a qualidade e segurança dos cuidados prestados aos clientes e para o sucesso organizacional, sendo crucial a sua avaliação.

Objetivo: Analisar a satisfação dos enfermeiros de reabilitação com o trabalho, no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPE.

Metodologia: Estudo quantitativo, transversal, exploratório-descritivo e analítico. Utilizamos a Escala de Satisfação dos Enfermeiros para a colheita de dados. A análise estatística incluiu estatística descritiva simples. Obteve-se parecer favorável da comissão de ética para a saúde (Parecer n.º 25/2019).

Resultados: Globalmente 97,35% dos enfermeiros estão moderadamente satisfeitos com o trabalho. Relativamente às dimensões 43, 36% dos participantes referem estar satisfeitos com a “valorização profissional” e 51,33% encontram-se insatisfeitos com a “valorização e remuneração salarial”.

Conclusão: A maioria dos participantes estão moderadamente satisfeitos. Deve-se atender à satisfação global e às suas dimensões, principalmente, à satisfação com as “chefias”, “organizações e recursos”, “valorização e remuneração” e “dotações”, para potenciar a satisfação com o trabalho.

Palavras-chave: satisfação no emprego; enfermagem; enfermagem em reabilitação

Abstract

Background: The job satisfaction of rehabilitation nurses contributes to individual performance, patient care quality and safety, and organizational success. Thus, its assessment is vital.

Objective: To analyze the job satisfaction of rehabilitation nurses in the Health Service of the Autonomous Region of Madeira (SESARAM - *Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira*), Public Corporation (EPE - *Entidade Pública Empresarial*).

Methodology: This is a quantitative, cross-sectional, exploratory-descriptive, and analytical study. The Nurse Job Satisfaction Scale was used to collect the data. The statistical analysis included simple descriptive statistics. This study was approved by the Health Ethics Committee (Opinion no. 25/2019).

Results: Overall, 97.35% of nurses are moderately satisfied with their work. Concerning the dimensions, 43.36% of the participants express their “Satisfaction with Professional Recognition,” while 51.33% are dissatisfied with “Recognition and Remuneration.”

Conclusion: Most participants are moderately satisfied. It is necessary to pay closer attention to global satisfaction and its dimensions, particularly “Satisfaction with leadership,” “Satisfaction with organizations and resources,” “Satisfaction with recognition and remuneration,” and “Satisfaction with staffing,” to improve Job Satisfaction.

Keywords: job satisfaction; nursing; rehabilitation nursing

Resumen

Marco contextual: La satisfacción laboral de los enfermeros de rehabilitación contribuye al rendimiento individual, a la calidad y seguridad de los cuidados prestados a los pacientes y al éxito de la organización, por lo que evaluarla es crucial.

Objetivo: Analizar la satisfacción laboral de los enfermeros de rehabilitación en el Servicio de Salud de la Región Autónoma de Madeira, EPE.

Metodología: Estudio cuantitativo, transversal, exploratorio-descriptivo y analítico. Se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral de los Enfermeros para la recogida de datos. El análisis estadístico incluyó estadísticas descriptivas simples. Se obtuvo el dictamen favorable del Comité de Ética de la Salud (Dictamen n.º 25/2019).

Resultados: En general, el 97,35% de los enfermeros están moderadamente satisfechos con su trabajo. En cuanto a las dimensiones, el 43,36% de los participantes mencionan que están satisfechos con el “desarrollo profesional” y el 51,33% está insatisfecho con la “valoración y la remuneración salarial”.

Conclusión: La mayoría de los participantes están moderadamente satisfechos. Se debe considerar la satisfacción global y sus dimensiones, especialmente la satisfacción con los “gerentes”, “organizaciones y recursos”, “apreciación y remuneración” y “asignaciones”, para mejorar la satisfacción con el trabajo.

Palabras clave: satisfacción en el trabajo; enfermería; enfermería rehabilitación

Autor de correspondência

Suéli M. Freitas

E-mail: smsgfreitas@gmail.com

Recebido: 15.10.21

Aceite: 31.05.22

How to cite this article: Freitas, S. M., & Gouveia, B. R. (2022). Satisfação dos enfermeiros de reabilitação com o trabalho. *Revista de Enfermagem Referência*, 6(1), e21130. <https://doi.org/10.12707/RV21130>



Escola Superior de
Enfermagem de Coimbra

FCT
Fundação
para a Ciência
e a Tecnologia



Introdução

A Satisfação com o trabalho (ST) está relacionada com a forma como as pessoas se sentem em relação à sua vida laboral (Cunha et al., 2016).

Na área da saúde, promove a melhoria da qualidade de vida profissional, nomeadamente, dos enfermeiros especialistas em enfermagem de reabilitação (EEER), e a qualidade da prestação de cuidados ao cliente (Sartoreto & Kurcgant, 2017). É um importante indicador do clima organizacional e determinante na avaliação da qualidade das organizações de saúde (João, Moura, et al., 2017), sendo um foco importante da atenção da gestão.

A problemática sobre a ST adquire maior pertinência na atualidade. A crise económica e financeira instalada desde 2010, a nível mundial, originou uma contração de todo o sistema de saúde português, incluindo os sistemas regionais de saúde. A partir de 2010, os enfermeiros portugueses foram afetados por: (1) alterações remuneratórias, devido ao congelamento da progressão na carreira profissional e à redução dos salários e do pagamento das horas extraordinárias; (2) desigualdades académicas, devido à carreira profissional não distinguir as diferentes habilitações académicas e (3) bloqueios na contratação de novos enfermeiros e alteração do horário de trabalho de 36 horas para 42 horas semanais, originando uma sobrecarga de trabalho (Ministério das Finanças e da Administração Pública, 2011; Silva & Potra, 2019).

A evidência revela que a maioria dos enfermeiros não está satisfeita com o seu trabalho, nomeadamente, com a sua remuneração e com a sua carreira profissional (Bernardino, 2018; Ferreira et al., 2017; Ramos, 2018; Silva et al., 2017; Silva & Potra, 2019; Teixeira et al., 2017). Neste sentido, o conhecimento dos níveis e dos fatores determinantes da ST dos EEER podem ajudar a definir políticas organizacionais que promovam a ST destes profissionais de saúde. Além disso, pode melhorar o desempenho individual destes profissionais de saúde, a qualidade e a segurança dos cuidados prestados aos clientes, e contribuir para o sucesso organizacional.

Nesta base, salienta-se a pertinência da investigação que tem como objetivo geral analisar a satisfação dos enfermeiros de reabilitação com o trabalho, no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. (SESARAM, E.P.E.) e como objetivos específicos: (1) descrever as características sociodemográficas e profissionais dos EEER do SESARAM, E.P.E. e (2) descrever os níveis de satisfação destes profissionais de saúde.

Enquadramento

A ST é um fenómeno de natureza complexa, subjetivo, multifatorial e dinâmica (Ramos, 2018). Está relacionada com sentimentos positivos e determinada pela perceção e pelas necessidades pessoais, em níveis de importância variável e diferenciado para cada pessoa (Sartoreto & Kurcgant, 2017). É uma avaliação do trabalhador so-

bre o quanto as características laborais são benéficas ou prejudiciais para o seu bem-estar. O estado de satisfação pode mudar conforme as condições gerais de trabalho oferecidas (Melo et al., 2011). É influenciada por fatores sociodemográficos (género, idade e habilitações académicas), por características individuais e por características organizacionais (salário, oportunidades de promoção na carreira profissional, estilo de chefia, colegas de trabalho e condições físicas; Cunha et al., 2016).

A ST é considerada como o sentimento inverso à insatisfação. Representa dois extremos de um mesmo fenómeno, com níveis de importância variada entre eles, que dependem de cada pessoa (Carvalho & Lopes, 2006; Chaves et al., 2011; Del Cura & Rodrigues, 1999; Ferreira et al., 2006; Jeong & Kurcgant, 2010; Nunes et al., 2010; Romanzini & Bock, 2010; Paiva et al., 2011 cited by Sartoreto & Kurcgant, 2017).

De acordo com as evidências científicas, os enfermeiros encontram-se satisfeitos com o seu trabalho (Carvalho, 2014; Ramos, 2018; Silva & Potra, 2019). A ST destes profissionais é diretamente proporcional às relações interpessoais estabelecidas na equipa de trabalho, com os colegas de trabalho e chefias (Ferreira et al., 2017; João, Moura, et al., 2017; Ribeiro, 2014; Silva et al., 2017) e à autonomia (Silva et al., 2017). No entanto, alguns estudos demonstram que os enfermeiros não estão satisfeitos com o seu trabalho (Bernardino, 2018), pois quanto maior o tempo de exercício profissional menor é a satisfação geral dos enfermeiros (Ferreira et al., 2017). Estes profissionais de saúde não estão satisfeitos nas dimensões “satisfação com benefícios e recompensas” e “satisfação com a promoção” (Ferreira et al., 2017) e propõem uma melhoria do reconhecimento profissional (Silva & Potra, 2019). O estudo científico de Ribeiro (2014) evidencia que as dimensões pressão e exigência no trabalho e recompensa pelo trabalho, apresentam menor satisfação por parte dos enfermeiros. Bernardino (2018) reforça que os enfermeiros portugueses não estão satisfeitos com a carreira profissional (90,9%), com os sindicatos que os representam (80,6%) e com a direção de enfermagem (53,9%).

Estudos científicos realizados no domínio específico da problemática nos EEER revelam que a maioria destes profissionais de saúde estão satisfeitos com o seu trabalho (Martinho, 2015; Teixeira et al., 2017). Apresentam maior ST com o relacionamento com a equipa de trabalho (Martinho, 2015; Teixeira et al., 2017) e menores níveis de ST com os benefícios e recompensas, as promoções (Martinho, 2015; Santos, 2016; Teixeira et al., 2017), a falta de recursos materiais disponíveis para prestarem cuidados de enfermagem de reabilitação e a falta de valorização do EEER (Teixeira et al., 2017).

Questão de investigação

Qual o nível de satisfação dos enfermeiros de reabilitação com o trabalho, no SESARAM, E.P.E.?



Metodologia

Enquadrada num paradigma positivista, a presente pesquisa trata-se de um estudo quantitativo, transversal, exploratório-descritivo e analítico.

A população alvo correspondeu ao conjunto dos EEER a desempenhar funções no SESARAM, E.P.E.. Os critérios de inclusão foram: (1) ser EEER; e (2) estar afeto a funções no SESARAM, E.P.E.. Os critérios de exclusão considerados foram: (1) ausência do trabalho na data do recrutamento (devido a licença parental e por motivos de doença ou férias) e (2) ser investigador da equipa de investigação do projeto “Enfermagem de Reabilitação na Região Autónoma da Madeira: Um estudo de caracterização” (ER – RAM), procurando avaliar toda a população. Com base nos critérios definidos foram 113 os participantes no presente estudo científico.

Considerando o objetivo do estudo e na prossecução dos objetivos específicos explanados, foram consideradas como variáveis independentes as variáveis sociodemográficas e do contexto profissional (idade, género, estado civil, habilitações académicas, tipo de unidade de saúde, tipo de horário, tempo desde a conclusão da licenciatura em enfermagem; tempo desde a conclusão da especialidade em ER e tempo de prestação autónoma de cuidados de ER no contexto laboral). Como variável dependente, considerou-se a satisfação com o trabalho dos EEER do SESARAM, E.P.E.. Para avaliar a satisfação dos enfermeiros relacionada com aspetos da dinâmica laboral, utilizou-se a Escala de Satisfação dos Enfermeiros com o Trabalho (ESET), desenvolvida por João, Alves, et al. (2017). A referida escala integra 37 itens descritivos que se agrupam em seis dimensões: Satisfação com a chefias, Satisfação com as organização e recursos, Satisfação com a valorização profissional, Sa-

tisfação com os colegas de trabalho, Satisfação com a valorização e remuneração e Satisfação com as dotações. Cada item de cada dimensão é expresso em afirmação, o qual o participante assinala o grau de satisfação, usando uma escala tipo Likert com cinco opções de resposta: (1) *absolutamente nada*, (2) *um pouco*, (3) *moderadamente*, (4) *muito* e (5) *extremamente*. O cálculo de cada score médio é obtido através da soma dos valores assinalados pelo participante do estudo em cada um dos itens que compõe cada dimensão e, posteriormente, divide-se o valor pelo número de itens da dimensão. Após, considerou-se o score médio referente a cada dimensão.

Relativamente à interpretação dos resultados, importa salientar que quanto maior for o valor do score médio, maior será o grau de satisfação com o trabalho. Os pontos de corte definidos por João, Alves, et al. (2017) foram utilizados no presente estudo para avaliar o grau de satisfação com o trabalho dos participantes. Note-se que, para esta escala, valores menores ou iguais a 1,9 indicam insatisfação com o trabalho; valores entre 2 e 3,9 indicam satisfação moderada com o trabalho; e valores entre 4 e 5 indicam satisfação com o trabalho.

Relativamente às propriedades psicométricas do instrumento, assinala-se a elevada consistência interna, caracterizada por um coeficiente alfa de Cronbach, para a totalidade dos itens da escala de 0,96 (Tabela 1). A validade de construto foi aferida pelos autores através da aplicação do método de análise fatorial, designadamente, pela medida de adequabilidade Kaiser-Meyer-Olkin of Sample Adequacy (KMO), sendo que o valor obtido foi de 0,94. O teste de Bartlett evidenciou um valor de $\chi^2(666) = 11259,487$ ($p < 0,000$), significando uma correção significativa entre as variáveis consideradas (João, Alves, et al., 2017).

Tabela 1

Alfas de Cronbach obtidos pelos autores da ESET

	Dimensões da ST da ESET					
	SC	SOR	SVP	SCT	SVR	SD
Alfa Cronbach	0,94	0,89	0,92	0,89	0,85	0,95

Nota. ESET = Escala de satisfação dos enfermeiros com o trabalho; ST = Satisfação com o trabalho; SC = Satisfação com as chefias; SOR = Satisfação com a organização e recursos; SVP = Satisfação com a valorização profissional; SCT = Satisfação com os colegas de trabalho; SVR = Satisfação com a valorização e remuneração; SD = Satisfação com as dotações.

A colheita de dados nos serviços do SESARAM, E. P. E. ocorreu no período de 5 a 21 de junho de 2019. Os questionários anonimizados foram revistos e codificados e os dados processados numa base de dados, por investigadores da equipa. Para garantir a qualidade dos dados, a base de dados foi revista, através de conferência aleatória de registos e de uma análise preliminar de resultados, para identificação e eliminação de erros de entrada. Durante esse período, foi fornecido a todos os potenciais participantes o documento informativo para o participante, assinada pelo investigador, e efetuado o esclarecimento de dúvidas e a validação da compreensão da informação

divulgada. Posteriormente, foi disponibilizado o documento de consentimento livre e informado. A todos os participantes foi solicitado a assinatura do referido documento, declarando que aceitavam participar no estudo científico. Os participantes foram informados que não obteriam qualquer ganho remuneratório e que poderiam desistir a qualquer momento sem penalização de qualquer natureza, garantindo-lhes o direito à autodeterminação, ao pleno conhecimento e ao respeito pela dignidade humana. Ao longo do processo de colheita de dados foi garantido o anonimato, pelo recurso a um número de identificação atribuído a cada participante por ordem de

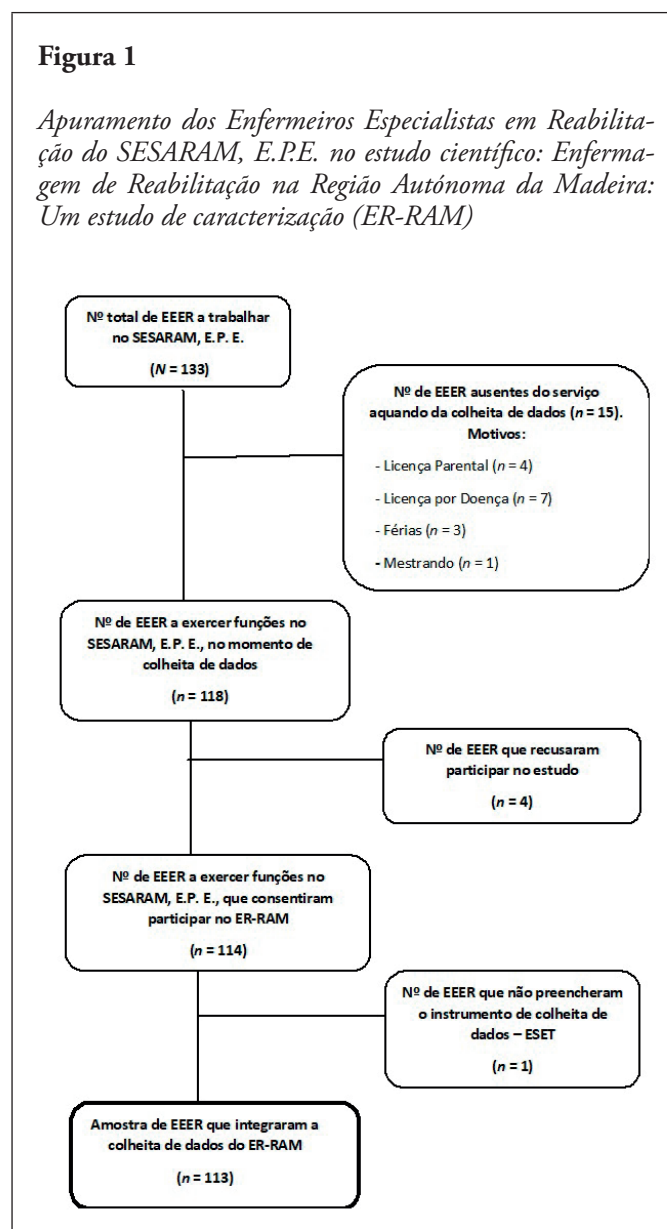
inscrição, para figurar isolado nas folhas de registo. Os dados colhidos foram tratados de forma confidencial e utilizados apenas para fins de investigação.

Entre 22 de julho a 14 de agosto de 2019, procedeu-se à análise estatística de dados, com recurso ao Software IBM SPSS, versão 24.0. Incluiu a estatística descritiva simples (frequências relativas e absolutas, média, mediana, moda e desvio padrão).

O estudo foi implementado após a aprovação do projeto de investigação pela direção de enfermagem e conselho de administração do SESARAM, E. P. E, sendo formalizado através de ofício integrando parecer favorável da comissão de ética da instituição (Parecer n.º 25/2019).

Resultados

A amostra do estudo ER-RAM foi constituída por 113 EEER do SESARAM, E.P.E. (Figura 1), sendo que 61,95% são do sexo feminino ($n = 70$) e 38,05% do sexo masculino ($n = 43$). A média de idades dos EEER foi de 45,8 ($DP = 8,97$), com mediana de 45,8. Considerando o estado civil 71,68% dos EEER do SESARAM, E.P.E. eram casados ou viviam em união de facto ($n = 81$), 14,16% eram solteiros ($n = 16$), 10,62% eram divorciados ou separados ($n = 12$) e 3,54% eram viúvos ($n = 4$). Relativamente às habilitações académicas 95,58% possuíam licenciatura ($n = 108$), 3,54% possuíam mestrado ($n = 4$) e 0,88% possuíam doutoramento ($n = 1$; Tabela 2).



Nota. N = População; n = Frequência absoluta.

Tabela 2

Distribuição dos enfermeiros especialistas em reabilitação do SESARAM, E.P.E., segundo a idade, o género, o estado civil e as habilitações académicas

Variáveis Sociodemográficas	n	%
Idade		
≤ 45 anos	39	45,90
> 45 anos	46	54,10
Sem Resposta	28	24,78
Género		
Feminino	70	61,95
Masculino	43	38,05
Estado civil		
Casado(a) / União de Facto	81	71,68
Solteiro(a)	16	14,16
Divorciado(a) / Separado(a)	12	10,62
Víuvo(a)	4	3,54
Habilitações académicas		
Licenciatura	108	95,58
Mestrado	4	3,54
Doutoramento	1	0,88

Nota. n = Frequência absoluta; % = Frequência relativa.

Da caracterização relativa ao contexto profissional constatou-se que, dos 113 EEER participantes no estudo científico, a maioria: exercia funções numa instituição hospitalar do SESARAM, EPE (54,87%; n = 62), possuía um con-

trato de trabalho em funções públicas com a respetiva entidade patronal (63,72%; n = 72), tinha um horário fixo (92,04%; n = 104) e trabalhava durante 35 horas semanais (97,35%; n = 110; Tabela 3).

Tabela 3

Distribuição dos enfermeiros especialistas em reabilitação do SESARAM, E.P.E., segundo a unidade de saúde, o vínculo laboral, o tipo de horário e o horário semanal

Variáveis do Contexto Profissional	n	%
Unidade de saúde		
Hospital Nélio Mendonça	48	42,48
Hospital de Internamento Médico – Marmeleiros	14	12,39
Centro de Saúde	30	26,55
Unidade de Internamento de Longa Duração	11	9,73
Rede Regional de Cuidados Continuados Integrados	10	8,85
Vínculo laboral		
Contrato de trabalho em funções públicas	72	63,72
Contrato individual de trabalho por tempo Indeterminado	36	31,86
Outro tipo de vínculo laboral	2	1,77
Sem resposta	3	2,65
Tipo de horário		
Fixo	104	92,04
Rotativo	8	7,08
Sem resposta	1	0,88
Horário semanal		
35 horas	110	97,35
Outro tipo de horário	3	2,65

Nota. n = Frequência absoluta; % = Frequência relativa.

No presente estudo, o tempo médio decorrido desde a conclusão da licenciatura em enfermagem foi de aproximadamente 21 anos (\bar{x} = 20,84) e a mediana de 19 anos, assumindo o valor máximo de 40 anos e o mínimo de 7 anos. Relativamente ao tempo médio decorrido desde a conclusão da especialidade em enfermagem de reabi-

litação foi de cerca de 11 anos (\bar{x} = 10,98), com mediana de 9 anos e um máximo de 33 anos. No que se refere ao tempo médio de prestação autónoma de cuidados de enfermagem de reabilitação no contexto laboral foi de cerca de 11 anos (\bar{x} = 10,67), com mediana de 9 anos e o máximo de 33 anos (Tabela 4).

Tabela 4

Distribuição dos enfermeiros especialistas em reabilitação do SESARAM, E.P.E., segundo o tempo desde a conclusão da licenciatura em enfermagem, o tempo desde a conclusão da especialidade em ER e o tempo de prestação autónoma de cuidados de ER no contexto laboral

Variáveis	n	Mín.	Máx.	\bar{x}	Mdn	DP	Moda
TCLE	111	7	40	20,84	19,00	8,11	13
TCEER	113	0	33	10,98	9,00	6,76	8
TPACERCL	112	0	33	10,67	9,00	6,78	8

Nota. n = Frequência absoluta; Mín. = Mínimo; Máx. = Máximo; \bar{x} = Média; Mdn = Mediana; DP = Desvio padrão; TCLE = Tempo desde a conclusão da licenciatura em enfermagem; TCEER = Tempo desde a conclusão da especialidade em ER; TPACERCL = Tempo de prestação autónoma de cuidados de ER no contexto laboral.

No que diz respeito à ST, a nível global, 97,35% ($n = 110$) dos EEER do SESARAM, E.P.E. estão moderadamente

Tabela 5

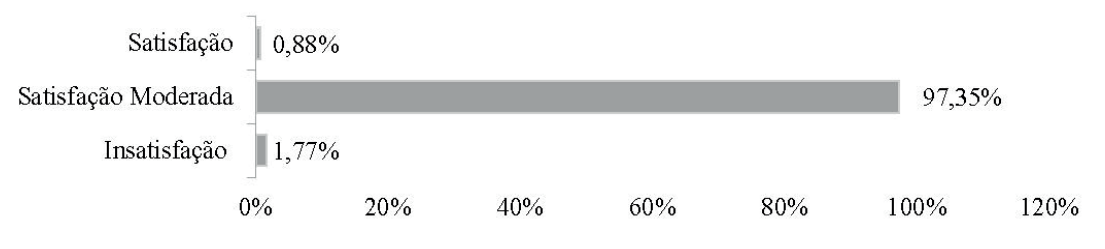
Distribuição dos enfermeiros especialistas em reabilitação do SESARAM, E.P.E. por níveis de satisfação e dimensões

Dimensões da ST	Níveis de Satisfação com o trabalho					
	Insatisfação		Satisfação Moderada		Satisfação	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
SC	2	1,77	98	86,73	13	11,50
SOR	3	2,65	106	93,81	4	3,54
SVP	0	0	64	56,64	49	43,36
SCT	2	1,77	90	79,65	21	18,58
SVR	58	51,33	55	48,67	0	0
SD	20	17,70	84	74,34	9	7,96
ST Total	2	1,77	110	97,35	1	0,88

Nota. *n* = Frequência absoluta; % = Frequência relativa; ST = Satisfação com o trabalho; SC = Satisfação com as chefias; SOR = Satisfação com a organização e recursos; SVP = Satisfação com a valorização profissional; SCT = Satisfação com os colegas de trabalho; SVR = Satisfação com a valorização e remuneração; SD = Satisfação com as dotações.

Figura 2

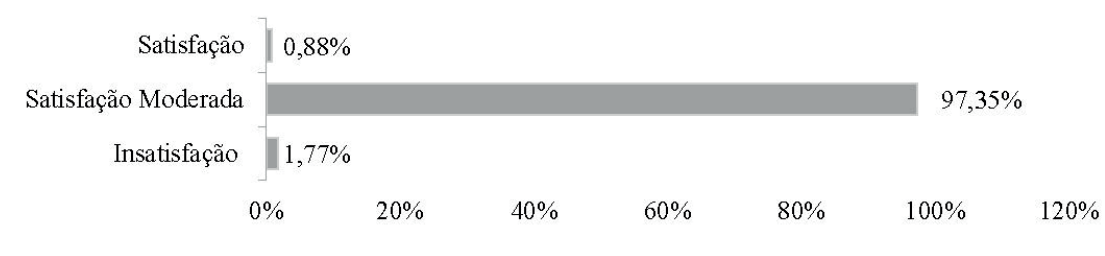
Distribuição dos enfermeiros especialistas em reabilitação do SESARAM, E.P.E. segundo os níveis de satisfação com o trabalho



No entanto, 51,33% destes profissionais de saúde encontram-se insatisfeitos com a “valorização e remuneração salarial” ($n = 58$) (Tabela 5; Figura 3).

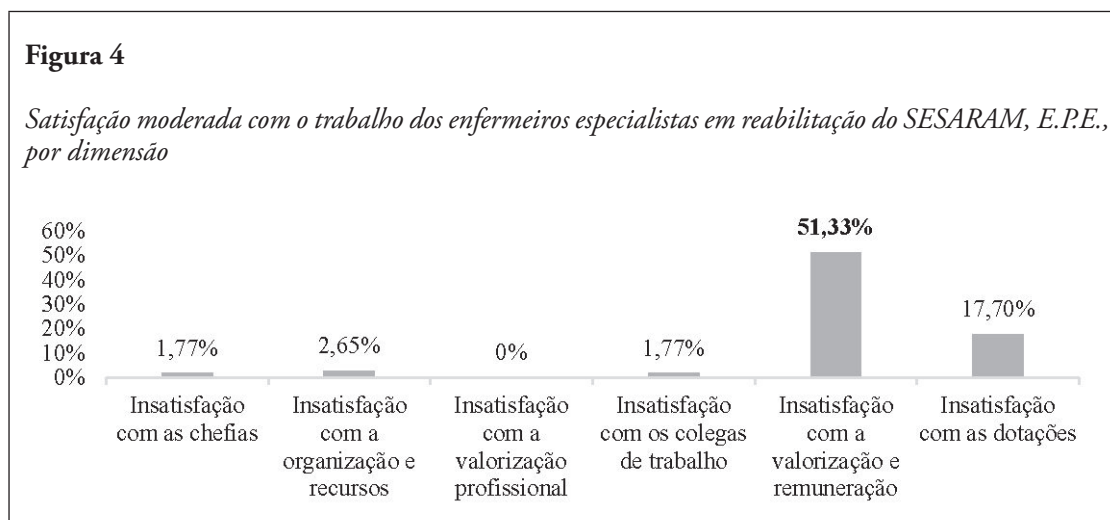
Figura 3

Insatisfação com o trabalho dos enfermeiros especialistas em reabilitação do SESARAM, E.P.E., por dimensão



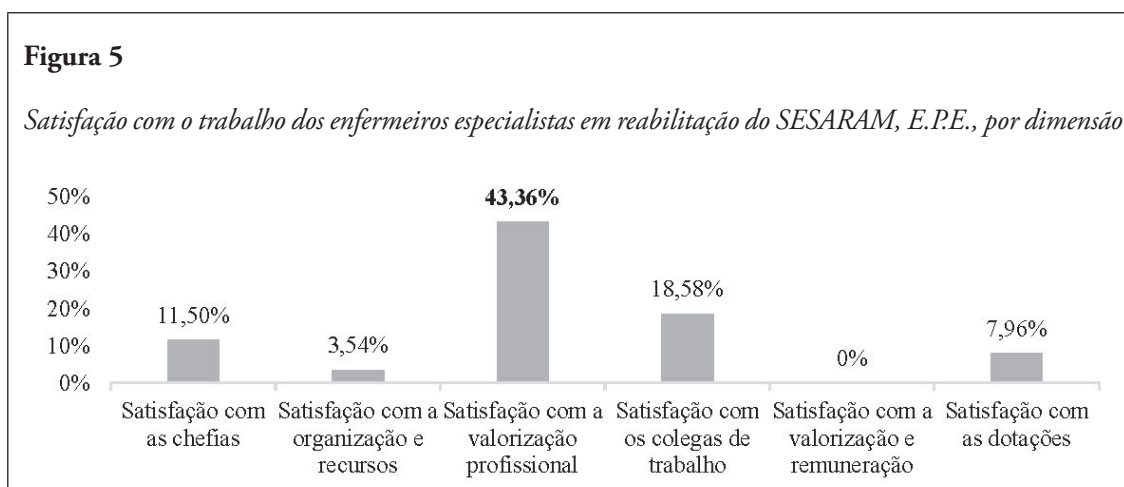
Relativamente às dimensões da ST, 93,81% ($n = 106$) dos EEER estão moderadamente satisfeitos com a organização e recursos, 86,73% ($n = 98$) moderadamente satisfeitos com as chefias, 79,65% ($n = 90$) moderadamente sa-

tisfeitos com os colegas de trabalho, 74,34% ($n = 84$) moderadamente satisfeitos com as dotações e 56,64% ($n = 64$) moderadamente satisfeitos com a valorização profissional (Tabela 5; Figura 4).



Verificou-se que as principais dimensões de satisfação no local de trabalho referenciada pelos participantes são a “satisfação com a valorização profissional” (43,36%; $n =$

49) e a “satisfação com os colegas de trabalho” (18,58%; $n = 21$) (Tabela 5; Figura 5).



Discussão

Considerando o score global da ST, vários estudos científicos demonstram que a maioria dos enfermeiros está satisfeita com o trabalho (Carvalho, 2014; Martinho, 2015; Ramos, 2018; Silva & Potra, 2019; Teixeira et al., 2017). No entanto, o presente estudo, revela que a maioria dos EEER do SESARAM, E.P.E. está moderadamente satisfeita a nível profissional (97,35%). Os profissionais de saúde mais satisfeitos com o trabalho possuem maior desempenho profissional (Cunha et al., 2016). A excelência da ER traz ganhos em saúde em vários contextos das organizações de saúde, traduzindo-se na prevenção de incapacidades e na recuperação das capacidades remanescentes das pessoas (Regulamento n.º 350/2015 da Ordem dos Enfermeiros, 2015).

Relativamente às dimensões da ST, as principais fontes de ST referenciadas são a “satisfação com a valorização profissional” (43,36%; $n = 49$) e a “satisfação com os colegas de trabalho” (18,58%; $n = 21$). Estes resultados convergem com os estudos de Martinho (2015) e de Teixeira et al. (2017) e demonstram que os EEER do SESARAM, E.P.E. sentem-se valorizados profissionalmente pelos clientes/familiares e por outros profissionais de saúde e estão satisfeitos com o relacionamento com a equipa de trabalho. Estes aspetos contribuem para a segurança e qualidade da prestação de cuidados.

Os participantes encontram-se insatisfeitos com a “valorização e remuneração salarial” (51,33%). Estes resultados corroboram com diversos estudos científicos (Bernardino, 2018; Carvalho, 2014; Ribeiro, 2014). A insatisfação com a “valorização e remuneração” pode dever-se à justiça

percebida comparativamente aos restantes colaboradores (Spector, 2012) e ao regime de trabalho em funções públicas estar marcado pelo congelamento da promoção e progressão na carreira profissional (Administração Pública Regional – Relações Coletivas de Trabalho, 2015). Os enfermeiros consideram que o salário não está em conformidade com a formação académica, com a experiência e desempenho profissional e com as responsabilidades assumidas no exercício da sua atividade profissional (Silva & Potra, 2019).

Foi identificada como limitação do estudo a extensão do instrumento de colheita de dados, o que conduziu ao não preenchimento de dados relevantes para o estudo.

Conclusão

Este estudo permite concluir que a maioria dos EEER a exercer funções no SESARAM, E.P.E., são do género feminino, com idade superior a 45 anos, com estado civil casados ou vivem em união de fato e possuem licenciatura. Exercem funções numa instituição hospitalar, possuem um contrato de trabalho em funções públicas e cumprem um horário fixo de 35 horas semanais.

As principais fontes de satisfação referidas pelos participantes são a “satisfação com a valorização profissional” e a “satisfação com os colegas de trabalho”. Estão insatisfeitos com a “valorização e remuneração salarial”.

No sentido de potenciar a ST destes profissionais de saúde, e considerando os resultados da presente investigação, os políticos e os gestores do SESARAM, E.P.E. deverão atender à ST e às suas dimensões, principalmente a “satisfação com as chefias”, “satisfação com as organizações e recursos”, a “satisfação com a valorização e remuneração” e a “satisfação com as dotações”.

O conhecimento da presente investigação científica é pertinente para conhecer as características sociodemográficas e o contexto profissional dos EEER do SESARAM, E.P.E. e compreender os seus níveis de ST. O conhecimento dos níveis de ST é importante para influenciar a gestão em saúde e ajudar a desenvolver políticas de saúde que, conseqüentemente, irão contribuir para promoção da qualidade de vida laboral, do desempenho individual destes profissionais de saúde, da qualidade e segurança dos cuidados prestados aos clientes e do sucesso organizacional.

Considera-se pertinente a elaboração de futuros estudos científicos com elevada qualidade metodológica, preferencialmente longitudinais, que permitam identificar de forma sistemática as causas que mais influenciam a ST dos EEER ao longo do seu percurso profissional.

Contribuição de autores

Conceptualização: Freitas, S. M., Gouveia, B. R.
Tratamento de dados: Freitas, S. M., Gouveia, B. R.
Análise formal: Freitas, S. M., Gouveia, B. R.
Investigação: Freitas, S. M., Gouveia, B. R.
Supervisão: Gouveia, B. R.
Redação – rascunho original: Freitas, S. M.
Redação – revisão e edição: Gouveia, B. R.

Referências bibliográficas

- Bernardino, E. (2018). *Satisfação profissional dos enfermeiros em Portugal*. <https://www.ordemenfermeiros.pt/media/9946/satisfaca%C3%A7%C3%A3o-profissional-dos-enfermeiros-em-portugal-2018.pdf>
- Carvalho, F. M. (2014). *A satisfação profissional dos enfermeiros no contexto dos cuidados de saúde primários* [Dissertação de mestrado, Escola Superior de Enfermagem do Porto]. Repositório Institucional da Escola Superior de Enfermagem do Porto. <http://hdl.handle.net/10400.26/9467>
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2016). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (8ª ed.). Editora RH.
- Ferreira, C. A., Fernandez, R. F., & Anes, E. M. (2017). Satisfação profissional dos enfermeiros em unidades hospitalares do norte de Portugal. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(15), 109-118. <https://doi.org/10.12707/RIV17043>
- João, A. L., Alves, C. P., Silva, C., Diogo, F., & Ferreira, N. D. (2017). Validação de uma escala de satisfação dos enfermeiros com o trabalho para a população portuguesa. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(12), 117-130. <https://doi.org/10.12707/RIV16066>
- João, A. L., Moura, A. G., Alves, C. P., Silva, C., Diogo, F., & Ferreira, N. D. (2017). Avaliação da satisfação e qualidade de vida dos enfermeiros do Hospital de Santarém. *HDS in Forma*, 63, 9-12. https://www.hds.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/17/2020/12/hdsinforma_63.pdf
- Martinho, J. M. (2015). *Satisfação profissional dos enfermeiros especialistas em enfermagem de reabilitação* [Dissertação de mestrado, Escola Superior de Saúde de Viseu]. Repositório Institucional do Instituto Politécnico de Viseu. <http://hdl.handle.net/10400.19/3229>
- Melo, M. B., Barbosa, M. A., & Souza, P. R. (2011). Satisfação com o trabalho da equipe de enfermagem: Revisão integrativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 19(4), 1-9. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692011000400026>
- Mendes, A. P. (2015). *Satisfação profissional dos enfermeiros de cuidados de saúde primários do ACES Baixo Mondego II* [Dissertação de mestrado, Escola Superior de Enfermagem de Coimbra]. Repositório Institucional da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra. <https://repositorio.esenfc.pt/rc/>
- Ministério das Finanças e da Administração Pública. (2011). *Orçamento do estado para 2012: Relatório*. <https://www.dgo.pt/politicaorcamental/OrcamentodeEstado/201>
- Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2015. (2015). *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira: III série, n.º 3*. <https://joram.madeira.gov.pt/joram/3serie/Ano%20de%202015/IIIserie-03-2015-02-03Supl.pdf>
- Regulamento n.º 350/2015 da Ordem dos Enfermeiros. (2015). *Diário da República: II série, n.º 119*. https://www.ordemenfermeiros.pt/arquivo/legislacao/Documents/LegislacaoOE/Regulamento-PadQualidadeCuidEspecializEnfReabilitacao_DRJun2015.pdf
- Ramos, C. M. (2018). *A rotatividade e a satisfação profissional em enfermeiros de uma unidade hospitalar* [Dissertação de mestrado, Escola Superior de Enfermagem do Porto]. Repositório Institucional da Escola Superior de Enfermagem do Porto. <http://hdl.handle.net/10400.26/23025>
- Ribeiro, M. C. (2014). *Satisfação com o trabalho dos enfermeiros de um agrupamento de centros de saúde* [Dissertação de mestrado, Escola Superior de Enfermagem do Porto]. Repositório Institucional da Escola Superior de Enfermagem do Porto. <http://hdl.handle.net/10400.26/23025>

[net/10400.26/9541](https://hdl.handle.net/10400.26/9541)

- Santos, S. M. (2016). *Satisfação profissional dos enfermeiros de reabilitação* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Viana do Castelo]. Repositório Institucional do Instituto Politécnico de Viana do Castelo. <http://hdl.handle.net/20.500.11960/1460>
- Sartoreto, I. S., & Kurcgant, P. (2017). Satisfação e insatisfação com o trabalho do enfermeiro. *Revista Brasileira de Ciências da Saúde*, 21(2), 181-188. <https://doi.org/10.22478/ufpb.2317-6032.2017v21n2.23408>
- Silva, C. I., & Potra, T. M. (2019). Satisfação profissional dos enfermeiros numa unidade local de saúde: Determinantes da satisfação. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(20), 117-128. <https://doi.org/10.12707/RIV18077>
- Silva, V. R., Velasque, L. S., & Tonini, T. (2017). Satisfação profissional de uma equipa de enfermagem oncológica. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70(5), 988-995. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0422>
- Spector, P. (2012). *Psicologia nas organizações* (4a ed.). Saraiva.
- Teixeira, A. C., Pires, M. H., & Carreiró, M. R. (2017). Satisfação profissional dos enfermeiros de reabilitação versus satisfação dos clientes com os cuidados de enfermagem de reabilitação. *Revista Investigação em Enfermagem*, 2(19), 59-74.

